

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: B200211005

UDC_____

厦门大学

博 士 学 位 论 文

基于人力资源会计视角的企业家薪酬激励
信息披露问题研究

A Study on Information Disclosure of Executive
Compensation Based on Human Resource Accounting

仇 健

指导教师姓名: 陈 少 华 教授

专 业 名 称: 会 计 学

论文提交日期: 2005 年 10 月

论文答辩日期: 2005 年 月

学位授予日期: 2005 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2005 年 10 月

厦门大学学位论文原创性声明

兹提交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文而产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用学位论文的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交论文的纸质版和电子版，有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅，有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索，有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

本学位论文属于

- 1、保密（ ），在 年解密后适用本授权书。
- 2、不保密（ ）

(请在以上相应括号内打“√”)

作者签名: 日期: 年 月 日

导师签名: 日期: 年 月 日

内 容 摘 要

在现代企业中，拥有高存量异质型人力资本的企业家对于企业价值创造的贡献日益突出，而企业家激励机制能够使企业价值创造的核心资源——企业家人力资本得到最充分的激活，因此，作为反映人力资本价值的人力资源会计必然要对企业家薪酬激励予以关注。人力资源会计在经历了 20 世纪 70 年代研究热潮后在 80 年代陷入了发展困境，是否可以考虑在传统的思路之外寻找一些新的突破口，本文试图从人力资源会计的角度对企业家薪酬激励的信息披露问题进行探析并尝试给予回答。

全文按照以下逻辑安排文章的基本框架，为五个部分。第一章，系统梳理了人力资本理论的研究文献，特别强调了以往被忽视的——人力资本理论是在否定古典经济理论资本同质性假设的基础上建立的这一重要事实，指出迄今为止人力资源会计似乎并未特别体现人力资本异质性，并总结了企业家人力资本的双重异质性，即企业家人力资本区别于传统财务资本和其他人力资本的双重异质特性。提出基于现代人力资本理论产生的人力资源会计必须将企业家薪酬激励作为关注重点的观点；第二章，从人力资源会计发展困境的原因剖析入手，沿续第一章企业家人力资本异质性分析的思路，基于人力资本不同于财务资本的所有权与经营权不可分离的产权特征，分解比对了人力资本与财务资本投入企业并取得回报过程的本质差别，认为人力资本计量应以“单价 / 契约”的方式实现，人力资源会计发展困境的根本原因在于：以财务资本为核心的传统会计的“时点总额型”的计量定价方式，不适应动态性的人力资本相关信息的反映披露，提出企业家薪酬激励及其契约信息披露可以作为突破人力资源会计发展困境的新切入点；第三章，从会计信息的发展趋势分析入手，鉴于新经济下企业价值创造模式的改变，与企业价值创造过程高度相关的企业家薪酬激励及其契约信息披露，符合新经济下人力资源相关信息的披露逻辑，也与作为环境发展反应性产物的会计的未来发展趋势相一致，并针对后工业经济时代提出一个初步的披露框架；第四章，以委托—代理理论为基础，分析企业家薪酬激励对企业价值的作用，并基于该理论检验了我国企业家薪酬激励与企业价值的相关性，从实证的角度佐证了企业家薪酬激励信息披露对于使用者预测企业价值

变动趋势以及促进企业家激励机制改进的重要作用；第五章，运用前四章的分析结论，把研究视野聚焦于我国现实，通过对照以美国为代表的西方国家在企业家薪酬激励信息披露的发展现状，针对我国所处的经济发展阶段以及在此方面存在的问题，提出一些思路和建议。

本文的创新之处有以下几点：第一，本文将人力资源会计与企业家薪酬激励纳入到同一个研究的框架下，通过对企业家薪酬激励会计信息的分析，将企业家薪酬激励信息的披露作为解决人力资源会计发展困境的一个新的切入点，建立了两者的逻辑联系，使两者统一于本文的主题。第二，特别强调了以往被忽视的一个重要事实——人力资本理论是在否定古典经济理论资本同质性假设的基础上建立的，分析指出迄今为止人力资源会计尚未特别体现人力资本异质性，并总结了企业家人力资本的双重异质性，即企业家人力资本区别于传统财务资本和其他人力资本的双重异质特性。第三，基于人力资本所有权与经营权不可分离的产权特征，分解比对了人力资本与财务资本投入企业并取得回报过程的本质差别，认为人力资本计量应以“单价 / 契约”的方式实现，人力资源会计发展困境的根本原因在于：以财务资本为核心的传统会计的“时点总额型”的计量定价方式不适应动态性的人力资本相关信息的反映披露，针对目前人力资源会计“有破无立”的困境，提出了解决人力资源会计困境的一个新的切入点——企业家薪酬激励的会计信息披露。并指出，实质上，企业家薪酬契约本身（包括权益性报酬的复合性薪酬契约）就是一种对企业家人力资本的确认方式和定价方式。第四，提出了以“新型的利润分配表”（或“新型的权益变动表”）作为一种动态、多维、能动的模式来部分地解决目前后工业经济时代人力资源会计信息披露所面临的难题。

关键词：人力资源会计；企业家；薪酬激励

Abstract

In modern corporation, the executive who has highly qualified idiosyncratic human capital plays an important role in increasing the value of corporation. The incentive mechanism of executive can well activate the his human capital, which is the core of creating corporation value, so the human resource accounting that reflects the value of human capital should pay more attention to executive compensation. The human resource accounting got into a puzzle in 1980's after climax research in 1970's. This dissertation tries to probe and analyze the information disclosure of executive compensation. We contract from the view of human resource accounting, and take it as a breakthrough point to partially resolve this problem.

The basic framework of this dissertation was arranged as follows:

Chapter one: It points out that the resent research of human resource accounting does not incarnate the idiosyncratic human capital based on theory of human capital . It concludes that human resource of executive has dual idiosyncrasy, which distinguishes itself from financial capital and other human capital, and brings forward the point of view that the human resource accounting which is based on the theory of human capital should pay attention to executive compensation.

Chapter two: This chapter pushes forward the analysis of idiosyncratic human capital of executive in chapter one. It bases on the characteristic of the human capital whose ownership and the right of operating can't be separated, and compares the essential difference between the two processes that human capital and financial capital are put into the corporation and obtain return. It points out that the measurement of human capital should be carried out through the way of "price/contracts". The essential reason which leads to the puzzle of human resource accounting is that the traditional accounting taking the financial capital as the core capital and pricing the capital by the type of "point of time and total amount" does not suit the dynamic disclosure of the information about human capital. So the

information disclosure of executive compensation could be the new thoughts that can break through the puzzle of the development of human resource accounting.

Chapter three: We analyze the trend of the development of financial report, and point out that as the mode of the creating corporation value keeps changing in new economy, the information disclosure about executive compensation is highly relative to the corporation value creating. It accords with the logic of the disclosure of human resource information in new economy and the trend of future accounting that reflects the development of environment. Based on these points, we bring forward a primary framework of information disclosure in post-industry-economy-era .

Chapter four: Based on the contract theory, we analyze the effect of executive compensation on corporation value, test the relation of executive compensation and corporation value in China, and provide evidences that the information disclosure of executive compensation could help investors forecast the change of corporation value and help to improve the incentive mechanism of executive.

Chapter five: After analyzing the actuality and the problems of the information disclosure of executive compensation in China's public listed companies, and considering criterion of the information disclosure of executive compensation in US, we bring forward some ideas and suggestions to improve the information disclosure of executive compensation in China.

In this dissertation, four main academic contributions are provided as follows:

1. By bringing human resource accounting and executive compensation into one research framework, we analyze the accounting information executive compensation, construct the logic relationship between them.

2. The dissertation especially emphasizes the fact that the foundation of the theory of human capital is based on the denial of the hypothesis in classical economics theory in which the capital is homogenous. It points out that the resent research of human resource accounting does not incarnate the idiosyncratic human capital based on theory of human capital. It concludes that human resource of executive has dual idiosyncrasy, which distinguishes itself from financial capital and

other human capital.

3. Based on the characteristic of the human capital whose ownership and the right of operating can't be separated, the dissertation compares the essential difference between the two processes that human capital and financial capital are put into the corporation and obtain return. It points out that the measurement of human capital should be carried out through the way of "price/contracts". The essential reason which leads to the puzzle of human resource accounting is that the traditional accounting taking the financial capital as the core capital and pricing the capital by the type of "point of time and total amount" does not suit the dynamic disclosure of the information about human capital. So the information disclosure of executive compensation could be the new thoughts that can break through the puzzle of the development of human resource accounting. Actually, executive compensation itself is a recognition and pricing mode to entrepreneurial human capital.

4. The dissertation bring forward a new format for income and losses statements or equity change statements as a dynamic, multidimensional, empirical mode to partially resolve the problems of the information disclose of human resource accounting in post-industry-economy-era.

Key Words: Human Resource Accounting; Executive; Compensation.

目 录	
导 言.....	1
一、写作背景.....	1
二、选题动机.....	3
三、国内外相关领域研究现状.....	5
四、本文的行文逻辑与基本框架.....	10
五、本文的创新之处.....	12
第一章 人力资本理论驱动下的人力资源会计与企业家薪酬激励 ...	13
第一节 基于人力资本理论背景的人力资源会计的产生及特征	13
一、人力资本理论的由来及发展.....	13
二、人力资本理论驱动的人力资源会计.....	17
三、人力资源会计：产生、论争及联系.....	19
四、对人力资源、人力资本、财务资源、财务资本、物力资源、物力资本、 人力资产等概念的理解.....	22
第二节 人力资本异质性与企业家异质性人力资本	23
一、人力资本的异质性及其产权特征.....	23
二、企业家的异质性人力资本.....	26
第三节 企业家人力资本的价值相关性与人力资源会计的关注重点 ——企业家薪酬激励	31
一、企业家异质人力资本的价值相关性.....	32
二、企业家薪酬激励及其会计反映.....	35
第二章 人力资源会计的发展的新切入点：企业家薪酬激励 信息披露.....	40
第一节 人力资源会计的发展困境分析之一——通常的解释	40
一、人力资源的确认问题.....	41
二、人力资源的计量问题.....	41

三、人力资产的摊销问题.....	44
四、人力资源在会计报表中的列报问题.....	45
第二节 人力资源会计陷入困境分析之二——一些学术观点的分析与归纳..	46
一、困境源于现行的人力资源会计的框架与模式.....	46
二、困境源自人力资本会计若干观念问题.....	47
三、困境源自于人力资源会计的“有破无立”	48
第三节 人力资源会计陷入困境分析之我见——基于人力资本特性的分析.....	49
一、人、人力资源、人力资产、人力资本.....	49
二、基于人力资本特性的人力资源会计.....	51
第四节 解决人力资源会计难题的一个新切入点——企业家薪酬激励的披露	54
一、人力资源会计发展“滞后”的经济后果分析.....	54
二、财务资本与人力资本投入企业并获取回报的过程差异分析.....	56
三、企业家薪酬激励作为人力资源会计新切入点的现实根源.....	61
第三章 企业家薪酬激励信息披露与会计信息的发展.....	65
第一节 新经济下人力资源信息披露的逻辑与企业家人力资源信息	
披露分析	65
一、新经济的特征及新经济下会计信息披露的缺陷.....	65
二、新经济下人力资源会计信息披露的逻辑分析.....	72
三、企业家人力资源信息的披露.....	75
第二节 会计信息披露的趋势与人力资源会计信息的现实对策.....	80
一、对会计信息披露趋势的展望.....	80
二、人力资源会计信息的现实对策——新型利润分配表或权益变动表.....	84
三、关于“新型利润分配表或权益变动表”的相关问题分析.....	87
第三节 “新利润分配表或权益变动表”与现行报表体系的关系问题	89
一、新利润分配表或权益变动表是基于经济环境变化的财务报表演进的必然结果.....	89
二、“新利润分配表或权益变动表”与财务报告的近期发展动态.....	91
第四章 企业家薪酬激励信息披露与企业价值的相关性研究.....	93
第一节 企业家薪酬激励契约——基于委托—代理理论的分析	93

第二节 国内外企业家薪酬激励与企业价值相关性研究述评	96
一、国外实证研究成果	96
二、国内实证研究成果	99
三、国内外实证研究的基本结论及方法归纳	101
第三节 中国上市公司价值与高层管理人员薪酬激励：一个经验研究	104
一、高管薪酬与企业绩效关系的描述性分析	104
二、我国上市公司高管激励与企业业绩相关性的实证检验	108
第四节 实证分析的启示	115
一、我国企业普遍存在激励乏力和激励形式单一，未能充分挖掘企业家的 潜能和激发其积极性的问题	115
二、企业家薪酬信息披露对改进我国企业家激励机制完善公司治理具有 重要意义	119
第五章 我国企业家薪酬激励信息披露问题的若干思考	122
第一节 国外企业家薪酬及其披露的发展现状	122
一、企业家薪酬的发展现状	122
二、各国企业家薪酬披露的发展现状及存在的问题	124
第二节 我国上市公司高管薪酬的信息披露	128
一、我国上市公司高管薪酬的现状	128
二、我国上市公司高管薪酬披露	129
三、改进我国高管薪酬披露的建议	134
结束语	138
附 录	142
参考文献	155
后 记	166

CONTENTS

Introduction.....	1
1.1 Research Background.....	1
1.2 Thesis Formulation Retrospect.....	3
1.3 Literature review.....	5
1.4 The logic framework of Thesis.....	10
1.5 The Probable Continue and Development of Thesis.....	12
Chapter1 The human resource accounting and executive compensation of entrepreneur based on human capital theory	13
1.1 The Rise and the characteristic of human resource accounting inspired by human capital theory	13
1.1.1 The origin and the development of human capital theory	13
1.1.2 The human resource accounting inspired by the human capital theory...	17
1.1.3 The human resource accounting: its evolvement, controversy and revision to current financial accounting model	19
1.1.4 Definition of human resource, human capital, financial resource, material resource, material capital and human asset	22
1.2 The idiosyncrasy of human capital and the entrepreneurial human capital	23
1.2.1 The idiosyncrasy of human capital and the characteristic of it's property right.....	23
1.2.2 The entrepreneurial idiosyncratic human capital.....	26
1.3 The value relevance of the entrepreneurial human capital and that the focus of the human resource accounting : executive compensation of entrepreneur	31
1.3.1 The value relativity of the entrepreneurial human capital	32
1.3.2 Executive compensation and its accounting meaning	35

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕